MOZART VÍCTOR RUSSOMANO

Professor da Faculdade de Direito de Pelotas, da Universidade do Rio Grande do Sul; Juiz Presidente da Junta de Conciliação e Julgamento de Pelotas; Diretor e Professor do Curso de Legislação Sindical e do Trabalho de Pelotas; Membro Titular da Sociedade Internacional de Direito Social; Membro Fundador do Instituto de Direito do Trabalho do Rio Grande do Sul; Membro Correspondente do Instituto de Direito Social, de São Paulo.

MANUAL POPULAR DE DIREITO DO TRABALHO

(ILUSTRADO COM FORMULÁRIOS)

– I –

DIREITO DO TRABALHO

1954

JOSÉ KONFINO — EDITOR

AVENIDA ERASMO BRAGA, 227, 1.º ANDAR

Caixa Postal, 2746 — Endereço telegráfico: "Konfino"

Rio de Janeiro

ADVERTÊNCIA

Êste livro se destina aos estudantes das Faculdades de Direito e das Faculdades de Ciências Econômicas do país, bem como, de um modo particular, aos alunos dos Cursos de Legislação Sindical e do Trabalho, organizados e mantidos em diversos Estados, graças à iniciativa e à capacidade de ação do Ministro ASTOLFO SERRA, *membro do Tribunal Superior do Trabalho, e ao apôio do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.*

Sem expôr uma única teoria e sem conter sequer uma única citação, esta obra se reveste de um caráter eminentemente prático.

Se isso a diminui aos olhos dos doutos, valoriza-a aos olhos daqueles que, sem doutrinas e concepções teóricas, sentem, na carne e no bôlso, as decorrências da aplicação da lei trabalhista.

Quero crer que êste meu novo livro poderá prestar alguns serviços aos estudantes que lidam com o Direito do Trabalho, aos empregadores, aos empregados e aos dirigentes sindicais.

Não é outra a sua finalidade, nem é outra, nêste momento, a minha aspiração.

O leitor encontrará, ao fim de cada capítulo, os formulários relativos à matéria versada no texto.

Pretendeu-se, dêsse modo, acentuar a finalidade prática do "Manual".

M. V. R.

lotas, agôsto 1954.

CAPÍTULO I

DENOMINAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

1 — Esta disciplina jurídica, talvez a mais nova ramificação do velho tronco do Direito e a que mais se desenvolveu ùltimamente, pode ser definida como sendo *um conjunto de regras e de princípios que norteiam as relações entre empregados e empregadores, focando, ainda, outros aspectos da vida profissional dos primeiros.*

Sendo assim, não é de se estranhar a nossa afirmativa de que o fato central dessa disciplina jurídica é o *trabalho*.

A máquina trabalha; o animal de carga trabalha; o atleta que sobe a montanha ou que lança o dardo trabalha, igualmente. Não obstante, nenhuma dessas atividades nos interessa, de momento, porque o trabalho da máquina não é *orgânico;* o trabalho do animal de carga, embora orgânico, não é *consciente;* o trabalho do atleta, embora orgânico e consciente, não produz nenhum bem que satisfaça as necessidades humanas e, portanto, não é *econômico*.

O trabalho que constitui objeto de estudo da disciplina que começamos a analisar é, portanto, o trabalho econômico, ou seja, aquêle que é aplicado na satisfação das necessidades humanas e sociais.

Mas — devemos esclarecer desde já — nem todo trabalho econômico constitui objeto da investigação do Direito do Trabalho. Por exemplo: o médico que, no seu consultório, atende seus clientes, embora desenvolva atividade econômica e remunerada, não interessa ao Direito do Trabalho. Êste só tem curiosidade científica pelo trabalho econômico desenvolvido *pelos empregados*, o que significa dizer por pessoas hu-

manas que contratam seus serviços com outras pessoas humanas ou com pessoas jurídicas (sociedades comerciais, civis, fundações, etc.), ficando, em relação a estas, em uma posição de *dependência hierárquica* — dependência que, por um lado, cria, para o empregador, o direito de dar ordens e, por outro lado, para o empregado, o dever de cumprí-las.

2 — O trabalho, dizíamos, é o fato principal da nossa disciplina jurídica.

A prestação de serviços constitui o objeto do contrato celebrado entre o patrão e o obreiro. Êste contrato — como veremos — é chamado de contrato individual do trabalho. A entidade administrativa que fiscaliza o cumprimento das leis em questão é o Ministério do Trabalho. O órgão que decide as controvérsias surgidas entre empregados e empregadores é a Justiça do Trabalho. E assim por diante.

Eis porque a denominação mais aconselhável é a de *Direito do Trabalho.*

3 — Muitos, no entanto, discordam dessa nossa orientação.

E' forçoso reconhecer que a expressão Direito do Trabalho ganha, todos os dias, novos adeptos. As maiores obras francesas, italianas, argentinas, mexicanas, brasileiras e de outros países adotam a denominação que propusemos e que, de fato, reflete, com fidelidade, o âmbito de atuação da disciplina.

Êsse problema tem alguma importância prática. Não é uma simples discussão bizantina e acadêmica. Do nome que dermos à disciplina estudada dependerá o conceito, a definição dessa mesma disciplina.

4 — A primeira designação sugerida foi *Direito Industrial.*

O fenômeno das relações entre empregados e empregadores chamou a atenção dos governantes e dos lgisladores dentro das grandes oficinas. O problema se tornou angustiante

depois do aparecimento das poderosas emprêsas comerciais e, sobretudo, *industriais*, com a concentração dos operários e a inversão de capitais fabulosos.

Dessa forma, pretendeu-se, muito razoàvelmente, denominar de Direito Industrial o ramo do Direito que nascia ditando normas para solucionar as desinteligências entre os industrialistas e os industriários.

Tal designação, hoje, não corresponde à realidade: Direito Industrial constitui a parte do Direito que trata da defesa da propriedade industrial, das marcas de indústria, dos segrêdos de fabricação, da concorrência desleal, etc.

Enquanto, pois, o Direito Industrial se vai tornando um conjunto de regras e de postulados que envolvem a figura do industrialista e suas prerrogativas, o Direito do Trabalho entra no estudo e na regulamentação das relações entre os que prestam serviços e os que aproveitam os serviços prestados.

5 — Usam-se, em certos livros, expressões como *Direito Obreiro* e *Direito Operário*, que se equivalem.

Na prática, são pouco aplicadas. E isso porque elas têm um gravíssimo defeito técnico: o Direito do Trabalho não é um ramo do Direito que olhe, exclusivamente, para o obreiro ou operário. Ao contrário, êle tem diante de si, permanentemente, uma figura dupla: empregado-empregador.

Dizermos, portanto, Direito Obreiro ou Direito Operário seria o mesmo que dizermos direito do obreiro ou direito do operário, quando, na verdade, isso não acontece.

O que existe é o Direito do Trabalho, podendo o fato do trabalho, em si mesmo, ser encarado tanto do ponto de vista do empregado quanto ao empregador.

6 — Há uma denominação muito importante: *Direito Corporativo*.

O Direito do Trabalho, no Brasil, recebeu o influxo direto dos autores italianos. A doutrina italiana trabalhista desenvolveu-se, sobretudo, durante o regime fascista. E, no regime

fascista, o Estado foi constituído em moldes corporativos: as entidades profbissionais dos trabalhadores e dos patrões, organizadas em contraposição (sindicatos), terminavam por se fundirem, em um organismo misto, mais alto, que representava a união de tôdas as fôrças vivas da produção nacional.

Hoje, Direito Corporativo quer dizer um pouco menos: *confunde-se com o Direito Sindical,* tratando da associação e organização sindical dos empregados e dos empregadores e, por essa forma, busca harmonizar os que colaboram para o progresso da vida econômica do país.

O objeto do Direito Corporativo, portanto, é, totalmente, diverso do objeto do Direito do Trabalho.

O primeiro constituirá a matéria versada no segundo volume desta obra; o segundo será examinado a seguir.

7 — Usam-se, ainda, expressões como estas: *Direito Trabalhista* e *Direito Laboral*.

Ambas nos parecem inconvenientes: em primeiro lugar, porque dão a entender que êsse ramo do Direito se preocupa, exageradamente, com a pessoa do trabalhador, quando os seus mais altos intúitos ultrapassam a figura do que presta serviços e atingem a paz social; em segundo lugar, porque as palavras "trabalhista" e "laboral", hoje em dia, são comumente utilizadas para refletir os movimentos populares de reivindicação, enquanto que o nosso Direito não se reveste de tais características; em terceiro lugar, porque ambas correspondem, gramaticalmente, a Direito do Trabalho, não havendo razão para se adotarem sinônimos que têm, em si, o risco e o prejuízo de criarem confusões.

8 — Para terminarmos esta primeira explanação, resta-nos ver uma denominação muito empregada hoje em dia e que pode trazer, na prática, embaraços: *Direito Social*.

Já foi dito que essa designação é muito imprecisa: a palavra *social* pode sugerir debates de índole sociológica e filosófica, que, a rigor, escapam à esfera do Direito.

Além disso, com razões, acentuou-se que todo o Direito é social, porque regula a atuação das pessoas na sociedade. Logo, se todo o Direito é social, seria um absurdo dizermos que existe um determinado Direito Social. Além de redundante, a designação poderia fazer crer que os demais ramos do Direito não tenham caráter social, o que é inexato.

Se confrontarmos as duas denominações — *Direio do Trabalho* e *Direito Social* — temos a assinalar:

a) — Essas expressões não são sinônimos. O Direito Social é mais amplo que o Direito do Trabalho.

b) — Se não se admitisse essa distinção, a designação Direito do Trabalho seria preferível, não só por ser mais técnica e mais inteligente, como, sobretudo, por ser mais precisa.

Desde, porém, que aceitemos a distinção, poderíamos repetir, aquí, alguns ensinamentos:

O Direito Social merece êsse qualificativo porque é o ramo do Direito que penetra mais fundo na chamada *questão social*, ou seja, no problema da luta de classes e da assistência ao economicamente fraco.

Embora, pois, todo Direito seja social, existe um departamento dêsse Direito que é tão social quanto os outros, pela sua natureza, e mais social do que os outros, pelo seu objeto e pelo seu fim.

Êste é o chamado *Direito Social*.

Êsse Direito Social tem três partes distintas:

a) — Direito do Trabalho;
b) — Direito Assistencial;
c) — Direito Sindical ou Corporativo.

O *Direito do Trabalho* trata das relações entre empregados e empregadores e revela uma proteção que o Estado dá aos primeiros. E' o assunto tratado nêste volume.

O *Direito Assistencial* envolve a proteção que o Estado presta a todos os sêres necessitados e não apenas aos trabalha-

dores. Examina tôda a matéria da previdência social, a ser tratada no quarto tomo do nosso livro.

O *Direito Sindical*, finalmente, como dissemos linhas atrás, constituirá o objeto de nossas preocupações nas páginas do segundo volume e regula a organização das profissões em entidades sindicais.

Do exposto, podemos concluir:

Mesmo para aquêles que usam a expressão Direito Social, a expressão Direito do Trabalho está correta, porque também nós — que preferimos a segunda designação — quando dizemos "Direito do Trabalho" não nos referimos nem ao Direito Sindical, nem ao Direito Assistencial, e sim ao Direito do Trabalho mesmo.

Não parece certo, ao leitor, portanto, que a expressão Direito Social é pouco precisa, envolvendo problemas de pequena ou nenhuma conseqüência prática?

Dessa forma, ela só será admissível se distinguirmos, como distinguimos, do Direito Social, no seu sentido mais amplo, o Direito do Trabalho, no seu sentido estricto e próprio, que aquí nos ocupa e que aquí nos interessa.

9 — De tôdas as denominações propostas, embora comporte críticas, a de Direito do Trabalho, em nosso modo de pensar, corresponde melhor à realidade.

Eis porque a escolhemos, para título dêste volume.

Eis porque a iremos usar, no decurso desta obra.

CAPÍTULO VIII

AS JUSTAS CAUSAS

1 — As *justas causas*, capituladas no art. 482, da Consolidação, são faltas cometidas pelo empregado, suficientemente fortes para que o empregador o possa dispensar, sem lhe pagar indenizações e sem lhe conceder aviso prévio.

As faltas disciplinares do empregado, no serviço, podem ser *levíssimas*, *leves* e *graves*.

As faltas levíssimas são punidas com penas brandas, das quais o exemplo típico é o da suspensão disciplinar, que pode ser imposta até o limite máximo de trinta dias, segundo a lei nacional.

As faltas leves constituem as justas causas e autorizam a despedida do empregado que ainda não goze de estabilidade, ou seja, que ainda não conte dez anos de serviços efetivos para o empregador. Elas estão referidas no art. 482, da Consolidação.

As faltas graves, finalmente, são aquelas que, *por sua natureza* ou *pela repetição*, crescem sensívelmente de importância e, porisso, vão justificar a instauração do inquérito para despedida do empregado estável (Cons. L. Trab., art. 493).

Usando exemplos concretos:

O empregado falta, indevidamente, alguns dias ao serviço. São ausências ocasionais. O empregador, no máximo, poderá puní-lo com advertências ou suspensões disciplinares.

Essas faltas, porém, se reproduzem, apesar das admoestações e das suspensões. Caracteriza-se, então, a *desídia*, isto

é, a negligência do empregado no cumprimento de seus deveres. Por êsse motivo, êle poderá ser dispensado de imediato, sem direito a nada.

Se o trabalhador é estável, devemos ter maiores cautelas. Mas, certos fatos isolados, embora únicos na vida funcional do empregado, podem ser suficientes, como é o caso de roubo (*ato de improbidade*). Outras vêzes, embora, por sua natureza, a falta não seja grave, a sua repetição pode ocasionar a dispensa do obreiro, como na hipótese de uma série de pequenas e insistentes violações do regulamento da emprêsa.

2 — A justa causa para autorizar a dspedida do trabalhador, portanto, deve ter certa gravidade, embora não se exija que essa gravidade seja máxima. Igualmente, ela deve agir *imediatamente*. Isto é, o empregador, tomando conhecimento do ato cometido pelo empregado, deve, desde logo, tomar providências, no sentido de esclarecer a ocorrência, apurando o responsável e punindo-o. Não é possível que o empregado venha a ser punido, posteriormente, por êrros antigos que êle cometeu.

Se não fôsse assim, o empregado que cometesse uma falta ficaria, para sempre, prisioneiro da vontade e da deliberação do empregador, o que não é justo.

As justas causas antigas presumem-se perdoadas. Se o empregador — *já sabedor do que aconteceu* — não tomar providências, êle estará revelando o seu intúito de desculpar o faltoso. Não poderá, mais tarde, querer fazer valer um direito decaído, do qual êle foi o primeiro a descurar.

Em síntese, pois, a justa causa, além de *importante*, deve ser *atual*.

3 — As justas causas estão tôdas elas previstas no art. 482, da Consolidação, já referido.

Podemos estudá-las reservando, para cada uma delas, um pequeno parágrafo especial.

4 — *Ato de improbidade*.

O ato de improbidade é aquêle que envolve, de parte do trabalhador, desonestidade, abuso, fraude ou má fé. Revelando que o empregado é um máu caráter, autoriza, porisso mesmo, a rescisão imediata e automática do seu contrato, pois o patrão não pode ser obrigado a conservar no emprêgo quem não lhe merece a confiança mínima que o indivíduo deposita no seu semelhante.

O ato de improbidade assume mil formas diferentes, na prática. A forma mais comum é o *furto* ou o *roubo*. Mas isso não quer dizer que apenas o ladrão cometa atos de improbidade, pois ato de improbidade, inegàvelmente, é o de quem falseia informações ao empregador para prejudicá-lo, quem adultera fôlhas de freqüência para receber uma remuneração a que não fêz jus, etc..

5 — *Incontinência de conduta*.

Essa justa causa está mencionada na alínea B, do art. 482, juntamente com o "máu procedimento".

Vive com incontinência aquêle que age imoderadamente, com desregramento, quase sempre com desvios sexuais.

E' essencial que a incontinência indisponha o empregado com o serviço que êle desenvolve. Assim, por exemplo, o fato de o servente de uma emprêsa apresentar-se, em público, acompanhado de concubinas nada significa, porque isso em nada irá prejudicar o serviço; se, porém, quem toma essa atitude é o gerente de uma emprêsa comercial ou o professor, o caso muda de figura, pois êsses fatos poderão desprestigiar o gerente diante de seus subordinados e dos freguêses do estabelecimento ou desautorizar o professor diante dos seus discípulos.

A incontinência, por sua natureza, requer a *habitualidade*.

6 — *Máu procedimento*.

O máu procedimento, ao contrário da incontinência de conduta, não é, necessàriamente, uma falta habitual. Um simples fato pode caracterizá-lo.

E' inegável que essa justa causa tem um conceito muito vago e muito amplo, pois, a rigor, tôdas as outras justas causas previstas no art. 482 envolvem "máu comportamento" do trabalhador.

Como já acentuamos alhures, o empregado pode incorrer nessa falta mesmo que pratique um só ato e mesmo quando o seu gesto fôr dirigido contra outrem que não o empregador.

Exemplos:

a) o motorista que usa o veículo que lhe foi confiado, para fins particulares, embora só o faça uma vez, pode ser despedido;

b) o professor que vai distilando, através de suas aullas, idéias subversivas no espírito dos alunos, igualmente, deve ser dispensado.

7 — *Negociação habitual*.

O empregado comete justa causa sempre que negocia habitualmente.

Essa justa causa, estabelecida na alínea C, pressupõe os seguintes requisitos:

a) a negociação deve ser habitual;
b) é indiferente que o empregado negocie por sua própria conta ou por conta de outrem;
c) a negociação deve envolver concorrência à emprêsa na qual êle trabalha ou, ao menos, a sua prática deve trazer prejuízos para o serviço;
d) é indispensável, ainda, que o empregador não tenha dado permissão ao obreiro para que êle negocie.

Sempre, portanto, que o patrão permitir que o seu empregado comercie, por conta própria ou alheia, não poderá pretender despedí-lo porisso, embora êle verifique, posteriormente, que daí advieram prejuízos para si ou para a emprêsa.

E essa permissão não necessita ser *expressa;* pode ser *tácita,* como quando o empregador toma conhecimento da negociação do empregado e, apesar de a par de tudo, continua, pelo silêncio, admitindo que ela se prolongue indefinitivamente, sem tomar qualquer atitude, sem formular qualquer advertência ou sem lhe aplicar qualquer punição disciplinar.

8 — *Desídia.*

E' a negligência, a imprudência, a má vontade, o descaso que o trabalhador revela no desempenho de suas atribuições. Pode ser um ato só (o eletricista faz mal as ligações da máquina e a inutiliza); pode ser uma série de atos (faltas repetidas e injustificadas ao serviço).

Torna-se impossível, para qualquer autor, exemplificar tôdas as diferentes formas pelas quais a desídia se revela, na prática. Estará ela caracterizada — e isso é tudo — sempre que dos fatos se inferir que o obreiro está agindo com negligência, imperícia, imprudência, demonstrando seu pouco caso pelas tarefas que lhe estão confiadas e pelas quais êle recebe remuneração.

9 — *Embriaguez.*

Segundo se vê da alínea F, do art. 482, a embriaguez que autoriza a despedida pode ter dois aspectos:

a) ou é *habitual,* embora fora da emprêsa;
b) ou, embora não seja habitual, é *praticada em serviço.*

Aquêle que se embriaga habitualmente, seja qual fôr o local, incompatibiliza-se com o trabalho, porque, escravo do vício, êle não mais terá meios e modos para cumprir, satisfatòriamente, as suas obrigações contratuais.

Por outro lado, aquêle que se apresenta, embora uma única vez, no serviço, bêbado comete grave falta disciplinar e, porisso, pode ser dispensado. E' claro que quando o legislador se

refere à embriaguez em serviço não quer dizer que o tóxico tenha que ser ingerido dentro do estabelecimento para haver justa-causa. Isso, aliás, é a exceção, pelas dificuldades naturais de se obter o tóxico durante o serviço e no interior da emprêsa. O essencial é que o empregado se tenha apresentado, para o trabalho, em estado de embriaguez.

Por outro lado, embora a forma mais comum seja a embriaguez alcoólica, não significa que só ela justifique a demissão sumária do trabalhador: seja qual fôr o tóxico, os seus efeitos, cortando a confiança depositada no empregado, cortam a existência do contrato individual de trabalho.

10 — *Violação de segrêdo da emprêsa.*

Considera-se segrêdo tudo aquilo que a emprêsa ou o empregador, individualmente encarado, tem interêsse em manter ocultos ou em sigilo.

O segrêdo pode ser de fabricação (*segrêdo de fábrica*) ou sôbre a situação financeira e as transações comerciais do empregado (*segrêdo de negócios*). Ambos devem ser respeitados pelo trabalhador.

O empregado pode chegar ao conhecimento do segrêdo por diferentes caminhos: o empregador pode confiá-lo ao seu inferior hierárquico por necessidade do serviço, ou pela confiança que o mesmo lhe merece ou, ainda, o empregado pode conhecê-lo por mero acaso. Em tôdas essas eventualidades, o seu dever é conservar em sigilo aquilo que o empregador tem necessidade de guardar dos olhos e dos ouvidos alheios.

11 — *Indisciplina e insubordinação.*

Essas duas faltas são conexas.

Dá-se a *indisciplina* quando o empregado deixa de cumprir uma determinação de ordem geral, de caráter regulamentar, estabelecida pela emprêsa.

Por exemplo: o regulamento interno proibe que o empregado fume em serviço e determinado trabalhador desrespeita essa ordem geral.

A *insubordinação* é, também, a desobediência a uma ordem; mas, ao contrário da indisciplina, a ordem não é geral, e sim pessoal e direta, do empregador ao empregado.

Por exemplo: o patrão determina que o empregado execute, em horário normal, determinado serviço que sempre lhe estêve afeto e o empregado se rebela.

Êsse é o traço distintivo das duas justas causas.

Nos dois casos, o trabalhador deixa de fazer aquilo a que está obrigado: no primeiro, ofende o regulamento; no segundo, desrespeita a determinação legal do empregador. Dessa última afirmativa, podemos tirar uma última conclusão: Desde que a ordem do empregador seja arbitrária, ilegal, contrária ao contrato, é claro que a recusa do empregado será plausível e legítima, não se podendo, então, falar em insubordinação.

12 — *Abandono de emprêgo*.

O abandono de emprêgo, segundo a doutrina, é formado por dois elementos:

a) a ausência do trabalhador (elemento material);

b) a intenção do mesmo de deixar o emprêgo (elemento psicológico).

Ao contrário do que se costuma pensar, isso não significa que só haverá abandono de emprêgo quando existirem, conjuntamente, êsses dois elementos.

Tomemos dois casos concretos:

a) O empregado permanece, *sem motivo justo*, ausente do emprêgo durante mais de trinta dias. Nessa ausência prolongada fica implícito, fica presumido o seu intento de não mais

voltar ao trabalho. E' assim que tem entendido, uniformemente, a Justiça do Trabalho brasileira.

b) O trabalhador permanece afastado do serviço durante três ou quatro dias. Nêsse interim, o patrão descobre que êle está trabalhando para outro empregador. Isso revela o seu intento de deixar o cargo e a ausência — embora curta — configura o abandono

A ausência, para que se presuma a intenção do abandono, é de trinta dias. Mas isso não quer dizer que antes de trinta dias, como se viu no exemplo anterior, o abandono não possa ficar satisfatòriamente demonstrado.

Por outro lado, essa ausência deve ser injustificada, visto que sempre que fôr constatada a existência de motivo razoável para as faltas do obreiro, êste não poderá ser punido.

13 — *Ato lesivo da honra e da bôa fama.*

Essa justa causa está distribuida entre as alíneas J e K, do art. 482.

Quando o empregado ofende o empregador na sua dignidade, comete ato lesivo da honra. E' o que acontece quando lhe dirige palavras de baixo calão.

Quando o trabalhador age de modo que o patrão fique mal visto no ambiente em que o mesmo vive, comete ato contra a sua bôa fama. Isso ocorre, por hipótese, quando o empregado lhe atribui atitudes desonestas em seus negócios.

Em qualquer dos dois casos, o empregado poderá ser despedido, mesmo que a falta seja cometida *fora do estabelecimento.*

Se, no entanto, a falta fôr dirigida *contra terceiros* que não sejam os superiores hierárquicos do empregado, ela só autorizará a dispensa do mesmo se fôr cometida *no local do serviço.*

14 — *Ofensas físicas.*

Essa justa causa é regulada pelos mesmos princípios anteriores (alíneas J e K).

Aquí, igualmente, influem o local da falta e a pessoa contra a qual ela é dirigida: se contra o empregador ou contra qualquer superior hierárquico do empregado, não importa que a ofensa física seja realizada fora do emprêgo; no local de serviço, porém, mesmo que a ofensa física seja contra terceiro, será ela suficiente para determinar a rescisão contratual.

A agressão contra o capataz, no interior da emprêsa ou em via pública, é justa causa; a agressão contra um companheiro da mesma hierarquia funcional é justa causa quando feita no serviço, mas não o é quando praticada em outro lugar.

Por outro lado, as ofensas físicas estão anuladas, isto é, não constituirão motivo justo para a despedida do trabalhador, em qualquer dos casos, sempre que êste estiver agindo em *legítima defesa*, isto é, quando houver sido provocado, ameaçado ou agredido, não tendo outro recurso a não ser proteger-se contra o verdadeiro causador de tudo.

15 — *Prática de jogos de azar*.

A lei refere-se, é claro, à prática de jôgo de azar *fora do serviço*. Porisso exige o requisito da *habitualidade*. Se o empregado jogasse no serviço, seria despedido, embora só o fizesse uma vez, por flagrante indisciplina.

Os elementos essenciais dessa justa causa, portanto, são os seguintes:

a) habitualidade;
b) prática de um jôgo considerado de azar.

Hoje em dia, com a proibição dos jogos de azar, poucas vêzes poderão surgir tais faltas. Mas, porisso mesmo, quando elas ocorrerem, aumentarão de gravidade, pois ultrapassam os limites do Direito do Trabalho e entram no domínio do Direito Penal.

Os fundamentos da justa causa são evidentes: não é crível que aquêle que joga — estando, assim, à beira do abismo total — seja mantido no interior da emprêsa. Ninguém pode ter confiança no jogador viciado. O patrão muito menos.

16 — *Falta de pagamento de dívidas.*

Fora da especificação de justas causas feita pelo art. 482, há uma outra figura, *aplicável sòmente aos bancários*: é a falta *habitual* de pagamento de dívidas *legalmente exigíveis*.

A rigor, isso é de se estranhar, porque não haverá nenhum risco, para a emprêsa, se o contínuo de um banco não pagar, habitualmente, as suas dívidas — motivo pelo qual, contudo, pode ser despedido, segundo a lei. Por outro lado, como êsse preceito só se aplica aos bancários, o "caixa" de uma emprêsa não pode ser despedido pelo mesmo acontecimento, embora essa demonstração de má situação financeira ou de inidoneidade moral cause, na hipótese do "caixa", maiores riscos ao patrão (Cons. L. Trab., art. 508).

CAPITULO IX

DESPEDIDAS INDIRETAS

As "despedidas indiretas" são aquêles casos em que o empregador não declara, ostensivamente, a rescisão do contrato de trabalho do empregado, mas age de tal modo que torna insustentável a situação, impedindo, portanto, *indiretamente*, que êste continue no serviço.

Algumas vêzes, o empregador age com o intúito oculto de forçar o afastamento do trabalhador, sem se comprometer com uma despedida ostensiva, que lhe acarretaria o ônus do pagamento de indenizações. Outras vêzes, o patrão não tem essa finalidade, mas ofende a lei, fere o contrato, macula os direitos do empregado e, sendo assim, êste tem a prerrogativa de deixar o emprêgo, pela conduta do seu superior hierárquico, nociva aos seus interêsses e a tudo quanto a legislação do país lhe garante.

Seja, porém, qual fôr a intenção do empregador, desde que se dê a "despedida indireta", em um dos casos previstos no art. 483, da Consolidação das Leis do Trabalho, as conseqüências jurídicas são as mesmas que se verificariam se o empregado houvesse sido "diretamente" despedido. Por outras palavras: o empregador deverá pagar ao empregado indenizações por tempo de serviço e, nos contratos por tempo indeterminado, mais o aviso-prévio (Quanto ao aviso-prévio, a jurisprudência dominante é no sentido de que êle não tem cabimento nos casos de "despedida indireta", orientação essa que sempre nos pareceu um verdadeiro absurdo, pois, despedido direta ou indiretamente, o empregado sofre os mesmos prejuízos e, portanto, deve ter as mesmas vantagens legais).

2 — A lei, como dizíamos, prevê os casos de "despedida indireta", no art. 483, da Consolidação.

Como fizemos, no capítulo anterior, relativamente às "justas causas", podemos fazer, agora, quanto às "despedidas indiretas", estudando-as em pequenos parágrafos, uma a uma.

3 — *Exigência de serviços indevidos*.

O empregador tem o "poder diretivo" do estabelecimento, graças ao qual a lei lhe faculta dar ordens aos seus empregados e orientar o serviço.

Sempre, porém, que as ordens forem *ilegítimas*, o empregado não será obrigado a cumprí-las. O empregador estará, dessa forma, violando o contrato de trabalho celebrado entre ambos — o que permitirá ao obreiro denunciar a rescisão do mesmo e exigir o pagamento das indenizações, calculadas na forma da lei vigente.

Os *serviços indevidos*, ao que se vê das várias alíneas do art. 483, são os seguintes:

a) *serviços superiores às fôrças do empregado*, que são as tarefas impossíveis de serem realizadas pelo trabalhador, como, por exemplo, o transporte de mercadorias de pêso excessivo ou a produção de um número exagerado de peças;

b) *serviços proibidos em lei*, como quando o patrão exige horas suplementares em número superior ao limite máximo de quatro por dia, estabelecido no art. 61, parágrafo 2.º, da Consolidação das Leis do Trabalho;

c) *serviços contrários aos bons costumes*, isto é, aquêles que ofendem a moralidade do empregado. Como adiantamos alhures: não pode o empregador coagir a "garçonette" do seu bar a fazer promessas sentimentais aos fregueses do estabelecimento;

d) *serviços alheios ao contrato*, que implicam no fato de o empregador mandar o empregado executar tarefas para as quais não foi contratado, como no caso de um mecânico receber determinações para realizar serviços de pintor.

4 — *Rigor excessivo*.

O empregado tem o direito de exigir que o patrão e seus superiores hierárquicos o tratem com respeito, consideração e urbanidade. O tratamento descortês constitui "despedida indireta", que cria a obrigação, para o empregador, de pagar indenizações.

Segundo se vê do texto legal, não é suficiente que o empregado seja tratado "com rigor"; é indispensável, ainda, que êsse rigor seja "excessivo", que fuja às regras habituais.

Só poderemos configurar com precisão essa "despedida indireta" em casos concretos.

5 — *Descumprimento das condições do contrato*.

O contrato de trabalho, como sabemos, é bilateral. Sempre que o empregador deixa de cumprir as obrigações que, para êle, decorrem do ajuste laboral, o pacto está violado, o trabalhador vai prejudicar-se e, porisso, êste poderá afastar-se, de imediato, da emprêsa, pedindo o pagamento das indenizações.

O descumprimento do contrato pode dar-se de diferentes maneiras. Tôdas essas formas de inadimplemento contratual foram examinadas em capítulo anterior, quando tratamos dos modos de alteração do contrato individual de trabalho: quanto ao salário, quanto ao horário, quanto ao lugar da prestação de serviços, etc.. Em tôdos êsses casos, as providências ilegais da emprêsa redundam na caracterização da "despedida indireta".

6 — *Ato lesivo da honra e da bôa fama*.

Se *o empregador ou seus prepostos* cometerem atos ofensivos à dignidade pessoal e ao bom nome *do empregado ou de pessoa de sua família* — haverá "despedida indireta".

E' o mesmo princípio, anteriormente citado, de que quando tais atos são praticados pelo empregado contra o empregador haverá "justa causa" para despedida do primeiro.

Vejam-se as observações tecidas, a êsse respeito, no capítulo anterior.

7 — *Ofensas físicas*.

Estudamos as ofensas físicas que partem do empregado contra o empregador, contra qualquer superior hierárquico ou contra terceiros (no local do serviço ou fora dêle).

Quanto às ofensas físicas praticadas, ao inverso, pelo empregador ou por seus prepostos contra o empregado, não importa o lugar dos acontecimentos: dentro ou fora da emprêsa, a agressão constituirá "despedida indireta".

E' claro que se deve fazer, aquí, uma ressalva, aliás prevista na lei: A ofensa física partida do patrão ou do preposto do mesmo, no estabelecimento ou em via pública, não será considerada, uma vez que o ofensor tenha agido em legítima defesa própria ou de terceiro (Cons. L. Trab., art. 483, alínea F).

8 — *Mal considerável*.

O empregado terá justificadas razões para se afastar da emprêsa quando estiver correndo, no seu interior, *perigo manifesto de mal considerável* (Cons. L. Trab., art. 483, alínea C).

E' preciso, pois:

a) em primeiro lugar, que haja *perigo real* e, sobretudo, *já manifestado*;

b) em segundo lugar, que o perigo infunda ameaça de um *dano apreciável*.

O "mal considerável" pode decorrer da natureza do serviço; dá técnica usada na execução do trabalho; de descuidos ou de exigências descabidas do empregador; de fatos estranhos à vontade do patrão (ameaças dos companheiros de serviço); etc.. Sempre haverá "despedida indireta" — mesmo no último caso, pois, embora aparentemente o empregador não tenha culpa alguma na ocorrência, assim de fato não é, visto que ao

patrão cumpre assegurar a ordem interna da emprêsa e a integridade física ou moral dos seus empregados.

7 — *Redução do trabalho*

Essa "despedida indireta" é regulada pelo art. 483, alínea G, da Consolidação.

Ela será possível, apenas, como se vê do texto, quando o trabalhador fôr remunerado por peça ou por tarefa. O legislador, aliás, deveria ter sido mais cauteloso, considerando "despedida indireta", igualmente, a redução do serviço dado, pelo empregador, ao horista ou ao diarista. Assim não foi feito e, portanto, a alínea G, acima referida, deve ser aplicada, apenas, nos casos que alí ficaram mencionados.

Não basta, porém, o fato da *redução do trabalho;* é essencial, ainda, que, dessa redução, decorram *sensíveis diminuições da remuneração.* Só assim se poderá admitir a má fé do empregador; só assim existirão prejuízos para o empregado. Quando, por exemplo, o patrão diminui o serviço dado ao tarefeiro ou ao peceiro, mas aumenta, compensadoramente, o preço da tarefa ou da peça, nada se poderá alegar contra o mesmo. As variações habituais na remuneração do tarefeiro e do peceiro não constituem, portanto, "despedidas indiretas"; são inerentes à forma salarial adotada nos respectivos contratos de trabalho.

10 — *Suspensão por mais de trinta dias.*

Fora do art. 483, dentro da Consolidação, encontramos outra figura de "despedida indireta": é a suspensão do empregado por mais de trinta dias (Cons. L. Trab., art. 474.).

A suspensão do empregado por mais de trinta dias constitui despedida injusta, mesmo quando a suspensão foi justa... Isso quer dizer que, embora tendo motivo plausível para punir o empregado ou para dispensá-lo provisòriamente, o empregador deverá respeitar o limite do prazo da suspensão, que é de trinta dias. Caso contrário, fere a lei; despede indiretamente o obreiro; deve pagar-lhe, lògicamente, as indenizações cabíveis.

Essa figura, pois, apenas se caracteriza a partir do trigésimo dia do afastamento do empregado por determinação do empregador.

11 — Nos parágrafos 1.º e 2.º, do art. 483, da Consolidação, encontramos dois casos distintos:

a) o empregado se ausenta do estabelecimento para prestar serviços públicos ou encargos legais que tornem impossível a continuação do serviço;

b) morre o empregador constituído em emprêsa individual, prosseguindo, porém, a atividade comercial da emprêsa.

Para essas duas hipóteses, *a lei faculta ao empregado* optar entre a rescisão e a suspensão provisória do contrato (no primeiro caso) ou a continuação do mesmo (no segundo caso).

Não se pode, portanto, dizer que haja, aí, "despedida indireta", que sempre pressupõe um ato, positivo ou negativo, do patrão. Ao contrario, são acontecimentos de todo alheios à deliberação do empregador e insuperáveis, relativamente ao mesmo.

Por outro lado, nas "despedidas indiretas", o contrato findo *por culpa do patrão*, como se verifica através de tôdas as alíneas do art. 483. Nos dois parágrafos do mesmo artigo, porém, estão configuradas hipóteses totalmente diversas.

Sendo assim, só se pode entender que a matéria contida nos parágrafos citados está fora do capítulo das "despedidas indiretas". E, sempre que com fundamento nos mesmos e empregado declarar rescindido o contrato, êle não terá que pagar ao empregador aviso prévio (contrato por prazo indeterminado) ou indenizações (contrato por prazo determinado), porque o seu ato é justo e legal; mas, igualmente, por não haver "despedida indireta", não irá êle receber indenizações de qualquer natureza, sobretudo porque a rescisão decorre *de sua vontade* e, segundo o art. 477, da Consolidação, só se pode falar em indenizações quando *o trabalhador não houver dado motivo para cessação das relações de emprêgo.*

CAPÍTULO XIII

ESTABILIDADE

A *estabilidade* é o maior direito assegurado, pala lei nacional, aos trabalhadores: por ela, o empregado adquire a prerrogativa de permanecer no emprêgo, como se fôsse dono do seu cargo.

Para tanto, porém, é indispensável que o trabalhador *possa contar, na mesma emprêsa, dez anos de serviços efetivos.*

2 — Nota-se uma escala ascendente de direitos trabalhistas, na legislação pátria, em função do tempo de serviço efetivo do empregado:

No primeiro ano de vigência do contrato individual de trabalho, o trabalhador injustamente despedido terá direito ao aviso prévio.

Depois do primeiro ano, além do aviso prévio, receberá indenizações por despedida injusta, calculadas com base na maior remuneração que êle tenha percebido na emprêsa e na proporção de um mês de salário por ano e fração igual ou superior a seis meses de serviço.

Completando, porém, o decênio exigido pela lei, torna-se êle *estável*, isto é, não mais poderá ser despedido (Cons. L. Trab., art. 492). Se assim o fizer o patrão, será obrigado a readmití-lo no mesmo cargo, nas mesmas condições anteriores, inclusive pagando-lhe o salário relativo ao período em que êle ficou, indevidamente, afastado do emprêgo (*reintegração*).

3 — Quando afirmamos, porém, que o empregado estável não pode ser dispensado, tendo a prerrogativa de permanecer no emprêgo, não queremos dizer que êsse princípio seja ab-

soluto e que, depois de alquirir a estabilidade, o obreiro se transforme em um déspota, no estabelecimento.

O princípio de que o estável não pode ser despedido sofre diversas exceções, que podemos enumerar da seguinte maneira: a) despedida por falta grave; b) despedida por fôrça maior; c) incompatibilidade profunda entre o empregado e o empregador; d) extinção da emprêsa ou fechamento de estabelecimento, filial e agência ou, ainda, supressão necessária de atividade, sem ocorrência de fôrça maior.

4 — O empregado estável que comete falta grave pode ser despedido, sem direito a qualquer indenização, tal como acontece com o empregado não estável que pratica uma das justas causas previstas em lei.

A *falta grave*, como o nome indica e como nós já tivemos oportunidade de acentuar em capítulo anterior, é mais importante, mais séria, mais profunda que a simples *justa causa*.

Pela definição da lei, vemos que a falta grave é uma justa causa — prevista no art. 482 — que assume proporções maiores pela sua *natureza* ou pela sua *repetição* (Cons. L. Trab., art. 493).

Por exemplo:

O empregado *A* é apanhado furtando objetos de propriedade da emprêsa. Sua atitude é decisiva: seja êle estável ou não estável, poderá ser despedido. Pela natureza do ato, a justa causa é, também uma falta grave.

Se *A* responde indisciplinadamente ao seu superior hierárquico, sem usar têrmos ofensivos, êle pode ser despedido, se não fôr estável, por justa causa. Mas êsse fato, isolado e por si só, não caracteriza uma falta grave. Outra será a hipótese, no entanto, se a indisciplina se reproduzir. A repetição, a reincidência caracteriza a falta grave.

Tomando conhecimento da falta grave, o empregador só tem um caminho a seguir: *é ajuizar o inquérito contra o empregado estável*, previsto nos arts. 853 e segs., da Consolidação, e estudado no terceiro tomo dêste livro.

Se o empregador considerar que é mais conveniente afastar, desde logo, o empregado do estabelecimento, poderá *suspendê-lo* e a suspensão durará o quanto durar o inquérito (Cons. L. Trab., art. 494, parágrafo único).

Se o patrão não houver suspenso o empregado faltoso e o inquérito fôr procedente, a despedida poderá processar-se de imediato. Se o inquérito fôr improcedente, o trabalhador permanecerá no emprêgo, como se nada houvesse acontecido.

No caso de se efetivar a suspensão do empregado e de ser o inquérito declarado procedente, a suspensão se transforma em despedida. Mas, se o inquérito fôr considerado improcedente, o empregador deverá *reintegrar* o acusado, isto é, deverá readmiti-lo nas mesmas condições anteriores (função, salário, horário, local de serviço, etc.) e, além disso, pagar-lhe a remuneração correspondente ao período que vai da suspensão à decisão final do processo (Cons. L. Trab., art. 495).

Há, na prática, um êrro muito comum: tanto o empregador quanto o empregado costumam pensar que, ajuizado o inquérito, a suspensão do faltoso é automática. Assim, porém, não acontece: é uma faculdade que o art. 494 concede ao empregador. Dessa forma, se, ajuizado o inquérito, o empregado se considerar espontâneamente suspenso e permanecer ausente do trabalho por mais de trinta dias, êle cometerá o "abandono de emprêgo", que é outra falta grave.

Êsse ponto não deve ser esquecido.

5 — O segundo caso de dispensa do empregado estável é a *fôrça maior*.

A fôrça maior é o acontecimento inevitável e para a realização do qual o empregador não concorreu, nem direta, nem indiretamente, nem mesmo por descuido e imprevidência — acontecimento do qual resultam sérios prejuízos econômicos para a emprêsa (Cons. L. Trab., arts. 501 e segs.).

A fôrça maior devidamente comprovada é motivo jurídico para dispensa do trabalhador estável. Mas, nêsse caso, o patrão deverá pagar-lhe *indenizações de despedida*, as quais

serão calculadas *como se o empregado não fôsse estável*, isto é, à razão de um mês de remuneração por ano de serviço (Cons. L. Trab., arts. 492 e 502, inciso I).

6 — Se, durante o inquérito, se constata que não há motivo grave para a dispensa do trabalhador mas que, do processo ou dos acontecimentos que o determinaram, resulta uma *profunda incompatibilidade* entre as partes — a Justiça do Trabalho pode converter a reintegração em indenizações.

Acentuemos, pois: Em primeiro lugar, é u'a medida de caráter excepcional, pois o fim da estabilidade é garantir o emprêgo e não garantir indenizações. Em segundo lugar, é indispensável que resulte do dissídio uma incompatibilidade irremovível. Em terceiro lugar, não é a parte que pede a declaração de incompatibilidade; a Justiça do Trabalho é que aprecia o assunto e sôbre êle delibera, soberanamente.

As indenizações, nêsses casos de incompatibilidade, são *pagas em dôbro*, ou seja, na proporção de dois meses de remuneração por ano e fração igual ou superior a seis meses de serviço (Cons. L. Trab., art. 497).

7 — A *extinção da emprêsa ou o fechamento do estabelecimento, filial e agência ou, ainda, a supressão necessária de atividade do empregador* são, finalmente, outros casos em que a despedida se torna possível.

Ou a cessação se dá por motivo de fôrça maior — e a matéria é regida pelo art. 502, inciso I, da Consolidação, já citado; ou a cessação se dá *sem motivo de fôrça maior*, que é o que aquí nos interessa, passando a ser regulada pelo art. 498, também da Consolidação, que manda que sejam pagas ao empregado despedido *indenizações duplas*, calculadas de conformidade com o art. 497.

8 — O empregador, muito comumente, procura evitar que o trabalhador adquira a estabilidade. Essa fraude ao texto e ao espírito da lei, de longa data, vem sendo combatida.

A providência que a Consolidação tomou envolve certas dificuldades de aplicação, nos fatos cotidianos, e é a seguinte:

Quando a despedida se verificar com o fim de impedir que o trabalhador conquiste a estabilidade, o mesmo deverá ser indenizado, em função do seu tempo de serviço, mas à razão de *dois meses de salário* por ano de atividade na emprêsa (Cons. L. Trab., art. 499, parágrafo 3.º).

Quer isso dizer que compete ao empregado provar que a sua dispensa foi determinada com o intúito, de parte do empregador, de obstar o alcance da estabilidade. Prova, na realidade, difícil.

A jurisprudência dos tribunais entende que se presume essa intenção do empregador quando a despedida se verificar, *sem justa causa, nas vésperas do empregado completar o decênio legal*. Por outro lado, segundo as mesmas decisões, as vésperas da estabilidade são os seis meses anteriores ao décimo ano de serviço efetivo do empregado.

9 — Os bancários, os que exercem cargos de confiança ou de administração e os empregados de consultórios ou escritórios ocupam uma posição excepcional, no capítulo da estabilidade.

Os primeiros, os *bancários*, foram, a princípio, grandemente favorecidos. Pelo Decreto n. 24.615, de 9 de julho de 1934 (art. 15), tornavam-se êles estabilitários *depois de dois anos* de prestação de serviços para a mesma casa bancária. Hoje em dia, porém, a Consolidação estabeleceu um regime de igualdade entre os bancários e os demais empregados, no tocante à estabilidade, ressalvando, porém, como exige a tradição do direito nacional, os direitos adquiridos na forma da legislação anterior.

Os *empregados em consultórios ou escritórios de profissionais liberais*, por seu turno, foram, injustamente, tratados pelo legislador. O profissional liberal que contrata empregados é um empregador; os empregados contratados pelo profissional liberal têm os direitos decorrentes da legislação trabalhista. Logo, em princípio, os empregados em consultórios e es-

critórios de advogados, médicos, dentistas, engenheiros, etc. deverão ser equiparados aos outros trabalhadores do país.

Assim, porém, não acontece: êsses obreiros não têm direito à estabilidade, por fôrça do art. 507, da Consolidação.

Os *ocupantes de cargos de confiança, gerência ou de administração* não gozam, igualmente, os benefícios da estabilidade. Essa é a orientação tradicional: se os mesmos, para permanecerem no cargo, dependem da confiança estricta dos patrões ou dos sócios da emprêsa, é claro que essa confiança não poderá ser ilaqueada e imposta por fôrça de lei que lhes garanta a permanência no seu lugar de trabalho (Cons. L. Trab., art. 499).

Dois casos, porém, devem ser distinguidos:

a) *O trabalhador só exerceu cargo de confiança ou de administração*. Ao ser dispensados sem justa causa, deverá ser indenizado. Como não é estável, a indenização será a indicada nos arts. 477 e 478, da Consolidação: um mês de remuneração por ano e período igual ou superior a seis meses de trabalho efetivo, (Cons. L. Trab., art. 499, parágrafo 2.º).

b) *O trabalhador, antes, ocupava cargo de provimento efetivo, passando, depois, a cargo de confiança ou administração*. O período em que permaneceu em cargo de confiança ou de administração é levado a seu favor, no cômputo do seu tempo de serviço, de modo que sua estabilidade lhe será reconhecida no cargo de provimento efetivo, ao qual terá o direito de *reverter*, quando lhe fôr cassada a permanência no pôsto de confiança (Cons. L. Trab., art. 499, parágrafo 1.º).

10 — "Cercando" o empregador em tôdas as fraudes possíveis contra o instituto da estabilidade, a lei chegou a extremos detalhes, inclusive impondo formalidades rígidas para a *demissão espontânea* do empregado.

A estabilidade é, por sua natureza, renunciável. Nada impede que o estabilitário se retire, em qualquer época, da emprêsa.

Mas, para que êle não seja tentado a fazê-lo sob promessa de gratificações ou sob a pressão de ameaças, o legislador exige que o seu pedido de demissão sòmente seja válido quando feito com a assistência do sindicato que, na localidade, representar a categoria profissional do dimissionário.

Se não houver sindicato no lugar ou — hipótese não prevista na lei, mas que surge na prática — se o sindicato se recusar a assistir o demissionário, o que pode acontecer por qualquer motivo (inclusive por não ser o demissionário associado da entidade de classe), o pedido de exoneração deverá ser *ratificado* pelo trabalhador perante a autoridade pública: a Justiça do Trabalho ou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. A autoridade judiciária ou a autoridade administrativa a que fôr levado o pedido de demissão (a escolha é do interessado) ouvirá o demissionário e, verificando que não há coação aparente, nem outro qualquer vício de consentimento que perturbe a decisão do empregado, *homologará* a demissão, a qual passará a produzir todos os efeitos legais, na forma do art. 500, da Consolidação.